



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 945

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2335

ENTRE :

M. B.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Suzanne Graves

DATE DE L'AUDIENCE : Le 29 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 6 août 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. J'estime que la prestataire ne peut pas toucher de prestations pour la période de congé scolaire du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019.

APERÇU

[2] La prestataire a travaillé comme enseignante à temps partiel dans le cadre d'un contrat occasionnel à long terme du 4 septembre 2018 jusqu'à la fin du semestre le 31 janvier 2019. Elle a présenté une demande de prestations pour la période de congé scolaire du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019. Elle affirme qu'elle exerçait ses fonctions d'enseignante sur une base occasionnelle ou de suppléance puisqu'elle ne remplaçait que le personnel absent.

[3] Je dois déterminer si la prestataire peut toucher des prestations pour la période de congé scolaire du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019. La Commission affirme qu'elle ne peut pas lui verser de prestations pour le congé d'hiver parce qu'elle était liée par un contrat d'enseignement qui durait tout le long du semestre. Bien qu'il s'agisse d'un contrat occasionnel, son emploi ne peut pas être considéré comme étant exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance.

[4] La Commission a déterminé que la prestataire ne satisfait à aucune des exceptions prévues à l'article 33 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE). La prestataire interjette maintenant appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Elle prétend qu'il s'agissait d'un emploi occasionnel ou de suppléance, puisqu'elle n'a pas été rémunérée pour la période de congé scolaire et que son contrat aurait pu prendre fin à tout moment.

QUESTION EN LITIGE

[5] Je dois déterminer si la prestataire peut toucher des prestations pendant la période de congé scolaire du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019.

ANALYSE

[6] Toute partie prestataire qui exerce un emploi dans l'enseignement pendant une partie de sa période de référence peut seulement recevoir des prestations pour une période de congé

scolaire si elle prouve que, selon la prépondérance des probabilités, elle satisfait à l'une de ces exceptions :

- a) son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- b) son emploi dans l'enseignement était exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- c) elle remplit les conditions requises pour recevoir des prestations à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement¹.

[7] Même si un contrat de travail est temporaire et peut prendre fin à tout moment, s'il a été conclu pour une période continue et prédéterminée, il n'est pas considéré comme étant [traduction] « occasionnel ou de suppléance » au sens du Règlement sur l'AE².

[8] Les parties conviennent que le contrat de la prestataire a été maintenu pendant la période de congé scolaire en question et que la prestataire n'a accumulé aucune heure assurable à l'égard d'un emploi dans une profession autre que l'enseignement.

[9] La seule question que je dois trancher est si le contrat de travail dans l'enseignement de la prestataire était sur une base occasionnelle ou de suppléance.

L'emploi de la prestataire dans l'enseignement était-il exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance?

[10] Non, j'estime que le contrat d'enseignement à mi-temps de la prestataire n'était pas sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens du Règlement sur l'AE³.

[11] La prestataire a déclaré avoir commencé à travailler dans le cadre d'un contrat à mi-temps le 4 septembre 2018. Un accord verbal a d'abord été conclu, puis la prestataire a signé un contrat écrit. Le contrat a été maintenu jusqu'à la fin du semestre le 31 janvier 2019.

¹ Cette règle est énoncée à l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

² *Arkininstall c Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 313. La Cour d'appel fédérale a conclu que, même si un contrat de travail peut être temporaire et précaire, si l'emploi dans l'enseignement est exercé de manière continue et pour une durée prédéterminée au cours de l'année scolaire, l'emploi n'est pas exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance au sens du Règlement sur l'AE.

³ Il s'agit de l'exception prévue à l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

[12] La prestataire prétend qu'elle était toujours employée en tant qu'enseignante occasionnelle parce qu'elle n'avait pas été rémunérée toute l'année durant. Elle admet que son contrat correspondait à un contrat régulier à certains égards, mais qu'elle remplaçait seulement le personnel régulier. Par conséquent, son emploi ne pouvait pas être garanti. Si le personnel permanent retournait au travail, cela pouvait subitement mettre fin à son emploi. Cela signifiait que son poste était précaire, et qu'elle travaillait toujours essentiellement sur une base occasionnelle ou de suppléance.

[13] Le contrat de travail de la prestataire était un contrat occasionnel à long terme. Il avait une date de début, mais aucune date de fin. La prestataire a affirmé ne pas avoir reçu de paie pendant les vacances ni pendant les périodes de congé scolaire. Bien que son emploi était plus régulier que l'enseignement occasionnel, sa paie ne lui permettait pas de subvenir à ses besoins avec deux semaines non rémunérées pendant le congé d'hiver.

[14] La Commission affirme que l'emploi de la prestataire était suffisamment régulier, continu et prédéterminé pour ne pas répondre à la définition d'enseignement occasionnel ou de suppléance au sens de l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE. Comme la prestataire ne satisfaisait pas aux autres exceptions prévues à l'article 33(2) du Règlement sur l'AE, la Commission soutient que la prestataire ne peut pas toucher de prestations pendant la période de congé scolaire.

[15] Les parties ne contestent pas le fait que la prestataire a travaillé dans le cadre d'un contrat d'enseignement qui a duré du 4 septembre 2018 au 31 janvier 2019. Je reconnais que le contrat de la prestataire était seulement à mi-temps et que celle-ci travaillait principalement comme enseignante de suppléance pour le reste de la journée. Toutefois, le Règlement sur l'AE s'applique à tout contrat d'enseignement, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

[16] J'estime que la prestataire était liée par un contrat pendant la période de congé scolaire pertinente et que son emploi dans l'enseignement était continu tout au long du semestre.

[17] Les tribunaux ont conclu que les enseignants qui travaillent sous contrat, même à temps partiel, ne sont pas des enseignants de suppléance aux fins de leur contrat de travail⁴. Même si le contrat de la prestataire pour le semestre était précaire étant donné qu'il aurait pu prendre fin à tout moment, j'estime qu'il ne correspond pas au sens de l'enseignement occasionnel ou de suppléance prévu à l'article 33(2)(b) du Règlement sur l'AE.

[18] Je compatis avec la prestataire, mais je n'ai d'autre choix que d'appliquer le droit et de conclure qu'elle ne satisfait à aucune des exceptions prévues à l'article 33(2) du Règlement sur l'AE.

CONCLUSION

[19] L'appel est rejeté. Cela signifie que la prestataire ne peut pas toucher de prestations pour la période de congé scolaire du 24 décembre 2018 au 4 janvier 2019.

Suzanne Graves

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 29 juillet 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	M. B., appelante

⁴ Dans l'arrêt *Canada (PG) c Blanchet*, 2007 CAF 377, la Cour d'appel fédérale a souligné qu'un enseignant peut avoir le statut de remplaçant et également travailler sous contrat à temps plein ou à temps partiel au cours de sa période de référence. Même un enseignant qui travaille sous contrat à temps partiel n'est pas considéré comme un enseignant de suppléance aux fins de l'emploi à temps partiel qu'il a contracté. Il ne remplit donc pas les conditions de l'exception prévue à l'article 33(2)(b).